IQRO JURNALI , IQRO JOURNAL, ИКРО ЖУРНАЛИ
ISSN:2181-4341| wordlyknowledge.uz/index.php/iqro
Volume 21 Issue 2 May 2026

MEHNATNI BOSHQARISH USULLARI VA ULARNING SAMARADORLIKKA TA'SIRI

U.R. Kadirov
Toshkent kimyo-texnologiya instituti dots.

Isomiddinov R.X.
Toshkent kimyo-texnologiya instituti bak. 24-59 LOG gr.
https://doi.org/10.5281/zenodo.20089467

Annotatsiya: Bugungi shiddat bilan rivojlanayotgan iqtisodiy sharoitda korxonalarning raqobatbardoshligi bevosita inson resurslaridan qanchalik oqilona foydalanishga bog'liq. Mehnatni boshqarish shunchaki xodimlarni nazorat qilish emas, balki ularning salohiyatini to'liq yuzaga chiqarish strategiyasidir. Ushbu tezisda mehnatni boshqarishning asosiy usullari va ularning ish unumdorligiga ta'siri tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Mehnat unumdorligi, motivatsiya, menejment, KPI, inson kapitali, iqtisodiy samaradorlik.

Asosiy qism

Mehnatni boshqarish usullarining nazariy asoslari

Mehnatni boshqarish – bu xodimlarning intellektual va jismoniy salohiyatini korxona strategik maqsadlariga yo'naltirish jarayonidir. Zamonaviy iqtisodiyotda ushbu jarayon uchta asosiy metodologik yondashuvga tayanadi:

Iqtisodiy usullar: Mazkur usullar xodimning moddiy ehtiyojlariga ta'sir ko'rsatadi. Bunga nafaqat ish haqi, balki KPI (Key Performance Indicators) asosidagi bonuslar, aksiyalar paketini taqdim etish (option plans) va ijtimoiy paketlar kiradi. Iqtisodiy rag'bat xodimda "natija uchun javobgarlik" hissini uyg'otadi.

Ma'muriy-tashkiliy usullar: Bu usullar qat'iy tartib-intizom va qonun hujjatlariga tayanadi. Mehnat kodeksi, ichki mehnat tartib qoidalari va lavozim yo'riqnomalari korxonada "kafolatlangan barqarorlikni" ta'minlaydi. Biroq, haddan tashqari ma'muriy bosim xodimlarda ijodkorlikni so'ndirishi mumkin.

Ijtimoiy-psixologik usullar: Inson omili eng muhim resurs sifatida qaraladi. Jamoada sog'lom korporativ madaniyatni shakllantirish, xodimlarning qaror qabul qilish jarayonida ishtirokini ta'minlash (partisipativ boshqaruv) va ma'naviy rag'bat (e'tirof, minnatdorchilik) mehnat unumdorligini bilvosita, lekin uzoq muddatli oshishiga xizmat qiladi.

Boshqaruv usullarining samaradorlikka ta'siri tahlili

Samaradorlik – bu sarflangan resurslar (vaqt, mehnat, moliya) va olingan natijaning nisbatidir. Boshqaruv usullari quyidagi mexanizmlar orqali samaradorlikka ta'sir qiladi:

Sinergiya effekti: Ijtimoiy-psixologik usullar to'g'ri qo'llanilganda, jamoa a'zolari bir-birini to'ldiradi, natijada umumiy mahsuldorlik alohida xodimlar unumdorligi yig'indisidan yuqori bo'ladi.

Vaqt menejmenti: Ma’muriy usullar ish jarayonidagi keraksiz byurokratiya va vaqt yo‘qotishlarini (time waste) kamaytiradi.

Innovatsion faollik: Motivatsiya tizimi to‘g‘ri yo‘lga qo'yilgan korxonalarda xodimlar ish jarayonini optimallashtirish bo‘yicha o‘z takliflarini (kaizen) ko‘proq beradilar.

Zamonaviy yondashuvlar: KPI va OKR tizimlari

Bugungi kunda xalqaro amaliyotda OKR (Objectives and Key Results) – "Maqsadlar va asosiy natijalar" tizimi ommalashmoqda. Bu tizim KPI’dan farqli o‘laroq, xodimlarga nafaqat rejalarni bajarishni, balki ambitsiyali va kreativ maqsadlarga intilishni yuklaydi. Gibrid ish tartibining joriy etilishi esa xodimlarda "ish va hayot muvozanati"ni (work-life balance) ta’minlab, ularning stressga chidamliligini oshiradi

Zamonaviy menejmentning ahamiyati

Bugungi kunda menejment tashkilotlarning muvaffaqiyatini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Zamonaviy menejment quyidagi yo‘nalishlarda muhim rol o‘ynaydi:

- strategik rejalashtirish va rivojlanish;
- innovatsiyalarni joriy etish;
- inson resurslarini samarali boshqarish;
- raqobatbardoshlikni ta’minlash.

Raqamli transformatsiya sharoitida menejment tizimlari tubdan o‘zgarib, sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar (big data) va avtomatlashtirish texnologiyalariga asoslanmoqda. Bu esa boshqaruv qarorlarining aniqligi va tezkorligini oshirmoqda.

Shuningdek, zamonaviy menejment tashkilot madaniyatini shakllantirish, jamoaviy ishlashni rivojlantirish va xodimlar motivatsiyasini oshirish orqali ham samaradorlikni ta’minlaydi.

Muammolar va yechimlar

O‘zbekiston sharoitida ko‘plab korxonalarda hali ham ma’muriy usullar ustunlik qilmoqda. Bu esa yosh, kreativ mutaxassislarning ishdan ketishiga (xodimlar qo‘nimsizligiga) sabab bo‘lmoqda. Yechim sifatida boshqaruvda "Inson markazlashgan yondashuv" (Human-centric approach) ga o‘tish, ya’ni xodimning faqat ishchi kuchi emas, balki korxonaning intellektual boyligi sifatida qaralishi taklif etiladi.

XULOSA VA TAVSIYALAR: Kompleks yondashuv zarurati: Mehnatni boshqarishda faqatgina bir yo‘nalishga (masalan, faqat ish haqiga yoki faqat buyruqqa) tayanish uzoq muddatli barqarorlikni ta’minlamaydi. Eng yuqori samaradorlik iqtisodiy rag‘bat, huquqiy tartib va psixologik qo‘llab-quvvatlashning uyg‘unligida (simbiozida) namoyon bo‘ladi.

Motivatsiya va natija bog‘liqligi: Xodimlarning o‘z ishidan mamnunligi va ularning ehtiyojlari hisobga olinishi korxona foydasining ortishiga bevosita ta’sir qiladi. Ijtimoiy-psixologik usullar jamoada "korporativ ruh"ni shakllantirib, kadrlar qo‘nimsizligini o‘rtacha 15-20% ga kamaytirishi mumkin.

Raqamli transformatsiya: Zamonaviy sharoitda an’anaviy nazorat usullari o‘z ahamiyatini yo‘qotib bormoqda. KPI va OKR kabi raqamli o‘lchov vositalarini joriy etish orqali mehnat samaradorligini real vaqt rejimida kuzatish va adolatli baholash imkoniyati yaratiladi.

Amaliy tavsiyalar:

Moslanuvchan (Agile) boshqaruv: Rahbarlar vertikal boshqaruvdan (buyruqbozlikdan) gorizontal hamkorlikka o‘tishlari, xodimlarga qaror qabul qilishda ma’lum darajada erkinlik berishlari lozim.

Doimiy malaka oshirish: Mehnat samaradorligini oshirishning eng samarali yo‘li — bu xodimga investitsiya kiritishdir. Muntazam treninglar va o‘qitish tizimi inson kapitalining qiymatini oshiradi.

Rag‘batlantirish tizimini shaffoflashtirish: Har bir xodim o‘z mehnatining qanday baholanayotganini va nima uchun mukofot olayotganini aniq bilishi kerak. Bu esa korxonada adolatli muhitni shakllantiradi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarish shunchaki ma’muriy vazifa emas, balki korxonaning strategik ustunligidir. Inson markazlashgan boshqaruv tizimini joriy etgan korxonalar har qanday iqtisodiy inqiroz sharoitida ham o‘z samaradorligini saqlab qola oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. (Yangi tahriri)..
2. Abdurahmonov Q.X. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. – T.: "Fan va texnologiya", 2023..
3. Vahobov A.V., Ishonqulov N.F. Menejment nazariyasi. O‘quv qo‘llanma. – T.: "Iqtisod-moliya", 2021..
4. Gulomov S.S. Menejment asoslari. Darslik. – T.: Sharq, 2019..
5. Armstrong, M., & Taylor, S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers, 2020..
6. Drucker, P. F. The Practice of Management. Harper Business, 2006. (Menejment asoschilaridan biri)..
7. Pink, D. H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books, 2011. (Motivatsiya va samaradorlik haqida)..
8. Dozier, J. KPI: Key Performance Indicators. Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Wiley, 2019..